

# **PROPUESTA DE NEGOCIACIÓN DE UN CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS VINCULADAS PERTENECIENTES AL GRUPO ORANGE ESPAÑA**



## **I. CONTEXTO**



## **II. PROCESO PARA NEGOCIAR UN CONVENIO DE EMPRESAS VINCULADAS**



## **III. BENEFICIOS DE LA NEGOCIACIÓN DE UN CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS VINCULADAS**

## Índice:

<b>1</b>	<b>Contexto empresarial</b> .....	<b>3</b>
1.1	Orange Espagne, S.A.U. ....	4
1.2	Orange España Comunicaciones Fijas S.L.U .....	5
1.3	Orange España Virtual S.L.U (SIMYO) .....	6
<b>2</b>	<b>Proceso de negociación de un convenio colectivo de empresas vinculadas.</b> 7	
2.1	Especificidades de los convenios de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas .....	7
2.2	Base jurídica para negociar un convenio de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas .....	8
2.3	Legitimación. ....	10
2.3.1	Legitimación para negociar un convenio de empresas vinculadas en representación de los trabajadores. ....	10
2.3.2	Legitimación para negociar un convenio de empresas vinculadas en representación de las empresas. ....	13
2.4	Iniciativa negociadora y obligación legal de negociar.....	13
2.5	Determinación de la composición de la mesa negociadora.....	15
2.6	Causas de oposición. ....	19
2.7	Concurrencia de convenios. ....	20
2.8	Prioridad aplicativa. ....	20
<b>3</b>	<b>Beneficios de la negociación de un convenio colectivo de empresas vinculadas.</b> .....	<b>22</b>



## 1 Contexto empresarial

Orange S.A., inicialmente conocida como “*Postes, télégraphes et téléphones*” y posteriormente como “*France Télécom*”, es una empresa multinacional francesa con sede en París y uno de los principales operadores de telecomunicaciones del mundo. Provee servicios a nivel global de telefonía móvil, telefonía fija, Internet, Internet móvil, y servicios de televisión por IP.

Posee aproximadamente 261 millones de clientes a nivel global a fecha de 30 de septiembre de 2018 y emplea aproximadamente 100.000 personas en Francia y 170.000 en el resto del mundo. España es el segundo mercado del Grupo Orange.

Las empresas filiales más relevantes vinculadas al grupo Orange España, son las siguientes:

EMPRESAS VINCULADAS AL GRUPO ORANGE ESPAÑA		CIF
OES	Orange Espagne S.A.U	A82009812
OSFI	Orange España Comunicaciones Fijas S.L.U	B87706305
OEST	Orange España Servicios de Telemarketing S.A.U	A86341286
JAZZPLAT	Jazzplat España S.L.U	B19289321
OBS	Orange Business Services S.A.U	A80607112
OEV	Orange España Virtual S.L.U (Simyo)	B85057974
OED	Orange Espagne Distribución S.A.U	A82293820

A tenor de lo dispuesto en la reforma introducida por el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas Urgentes para la Reforma de la Negociación Colectiva, a continuación, referenciamos las empresas propuestas para conformar un futuro Convenio de empresas vinculadas por razones organizativas y productivas (en adelante “*CEV*”) en el Grupo Orange España:

**Orange Espagne S.A.U.** es una sociedad unipersonal y su principal actividad es la explotación de servicios telefónico fijo disponible al público, servicio telefónico móvil, servicio de acceso a Internet y actividades relacionadas con el



comercio electrónico, servicios de radiodifusión sonora y de difusión de televisión y servicios y contenidos audiovisuales e interactivos.

Por su parte, **Orange España Comunicaciones Fijas S.A.U.**, es también una sociedad unipersonal, cuya principal actividad es la explotación de servicios de desarrollo, implantación, gestión, prestación, comercialización, distribución y explotación, bajo cualquier forma, servicios de comunicaciones electrónicas mayoristas fijas y, en general, cualquier otra clase de servicios de comunicaciones electrónicas, así como el diseño y construcción.

Y por último, **Orange España Virtual S.L.U.**, es una sociedad unipersonal, cuya marca comercial es SIMYO, y es un Operador Móvil Virtual (OMV). Su principal actividad es el desarrollo, implantación, gestión, prestación, comercialización, distribución y explotación, bajo cualquier forma, de toda clase de servicios de telecomunicaciones, comunicaciones electrónicas y servicios audiovisuales.

Por tanto, **las Empresas antes citadas son sociedades pertenecientes al Grupo Orange España que, se encuentran vinculadas tanto por su objeto social como por razones organizativas y productivas.** Por ello, la reforma introducida por el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas Urgentes para la Reforma de la Negociación Colectiva, sobre el artículo 87.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, legitimaría la suscripción de un futuro Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas.

A continuación, se facilitan más datos de las tres jurídicas:

### **1.1 Orange Espagne, S.A.U.**

C.I.F. A-82009812

**Domicilio social:** Paseo del Club Deportivo nº1. Parque Empresarial La Finca, Edificio 8. CP: 28223 Pozuelo de Alarcón (Madrid).

**Número de trabajadores/as aprox. (30.10.2018):** 3.200



**Objeto social:** Operador de toda clase de servicios de telecomunicaciones y comunicaciones electrónicas, que presta entre otros, los siguientes servicios: Servicio telefónico fijo disponible al público, servicio telefónico móvil, servicio de acceso a Internet y actividades relacionadas con el comercio electrónico, servicios de radiodifusión sonora y de difusión de televisión y servicios y contenidos audiovisuales e interactivos.

#### **Representación Legal de los Trabajadores:**

<b>SEDES</b>	<b>DELEGADOS</b>	<b>UGT</b>	<b>CCOO</b>	<b>USO</b>
MADRID	25	7	13	5
ALICANTE	1	0	1	0
LAS PALMAS	1	0	1	0
BARCELONA	9	5	4	0
ZARAGOZA	1	1	0	0
MALAGA	1	0	1	0
VIGO	1	0	1	0
ASTURIAS (*)	0	0	0	0
BIZKAIA	1	1	0	0
VALLADOLID	5	0	5	0
BALEARES	1	1	0	0
SALAMANCA	1	0	1	0
SEVILLA	5	1	2	2
VALENCIA	5	2	3	0

(\*) A fecha de constitución no hay aún delegado elegido en Asturias.

## **1.2 Orange España Comunicaciones Fijas S.L.U**

CIF B87706305

**Objeto Social:** el desarrollo, implantación, gestión, prestación, comercialización, distribución y explotación, bajo cualquier forma, servicios de comunicaciones electrónicas mayoristas fijas y, en general, cualquier otra clase de servicios de comunicaciones electrónicas, así como el diseño y construcción.

**Domicilio Social:** Paseo del Club Deportivo nº1. Parque Empresarial La Finca, Edificio 7 y 8. CP: 28223 Pozuelo de Alarcón (Madrid).

**Constitución:** 22/12/2016.



**Número de trabajadores/as aprox. (30.10.2018):** 290

**Representación Legal de los Trabajadores:**

SEDES	DELEGADOS	UGT	CCOO	USO
MADRID	9	5	4	0
VALENCIA	1	1	0	0

### 1.3 Orange España Virtual S.L.U (SIMYO)

CIF B85057974

**Objeto Social:** Se trata de un Operador Móvil Virtual (OMV). Su principal actividad es el desarrollo, implantación, gestión, prestación, comercialización, distribución y explotación, bajo cualquier forma, de toda clase de servicios de telecomunicaciones, comunicaciones electrónicas y servicios audiovisuales.

**Domicilio Social:** Paseo del Club Deportivo nº1. Parque Empresarial La Finca, Edificio 7 y 8. CP: 28223 Pozuelo de Alarcón (Madrid).

**Número de trabajadores/as aprox. (30.10.2018):** 17

**Representación Legal de los Trabajadores:**

SEDES	DELEGADOS	UGT	CCOO	USO
MADRID	1	0	1	0

El Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas tendría como objeto acometer un proceso de homogeneización de las distintas condiciones de trabajo de las sociedades: **Orange Espagne S.A.U., Orange España Comunicaciones Fijas S.A.U. y Orange España Virtual S.L.U**; lo cual, permitiría disponer de una única regulación laboral común y posibilitaría que las tres sociedades mantengan su autonomía desde el punto de vista de personalidad jurídica.



## **2 Proceso de negociación de un convenio colectivo de empresas vinculadas**

A la hora de abordar un proceso negociador de un convenio de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas, debemos tener en cuenta los siguientes aspectos:

### **2.1 Especificidades de los convenios de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas**

La posibilidad de negociar un Convenio Colectivo en una pluralidad de empresas, es una novedad que introdujo el Real Decreto Ley 7/2011 de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

De esta manera en el párrafo 12 del apartado V del preámbulo del antedicho Real Decreto Ley se establece: *“En este punto, las novedades más reseñables se encuentran en la adaptación de la regulación a las nuevas realidades empresariales susceptibles de negociar convenios colectivos, como son los grupos de empresas o las denominadas empresas en red surgidas en el marco de procesos de descentralización productiva, a las que la norma se refiere como pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas”*.

Este es un ámbito de negociación intermedio entre el empresarial y el sectorial. Se trata de un nivel de negociación muy casuístico, desde la introducción de esta posibilidad en el Estatuto de los Trabajadores mediante la reforma laboral del sistema de negociación colectiva iniciada con el RDL 7/2011, por el número de convenios negociados, y por el carácter abierto con el que se concibe esta negociación. Puntualizar que, el concepto de empresas vinculadas por razones



organizativas o productivas no está definido legalmente en el art. 87.1 párr. III ET y es potencialmente abierto.

Cuando se pretenda negociar un convenio colectivo aplicable a una pluralidad de empresas vinculadas, así como de empresa en red, vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la **legitimación para negociar** en representación de los trabajadores será la **misma que en los convenios sectoriales**, tal y como venía admitiéndose anteriormente por la jurisprudencia (STS 21-12-1999, rec. 4295/1998).

El art. 84.2 ET atribuye a los convenios de empresas vinculadas, la **misma prioridad aplicativa que el convenio de empresa**, de manera que su negociación podrá promoverse en cualquier momento por los sujetos legitimados para ello, aunque estén en vigor uno o varios convenios de ámbito superior a la empresa, lo que obligará a la contraparte a negociar de buena fe, de conformidad con lo dispuesto en el art. 89.1 ET (STS 8-07-2014, rec. 163/2013).

Cuando todas o algunas de las empresas vinculadas regulen sus relaciones laborales mediante convenios de empresa que estén vigentes en el momento de la promoción de la negociación, podrán negarse a negociar esta modalidad de convenio hasta que los convenios de empresa no pierdan su vigencia, a tenor con el art. 89.1 ET (STS 18-02-2015, rec. 18/2014).

## **2.2 Base jurídica para negociar un convenio de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas**

Tomando como referencia la negociación de un Convenio Colectivo de Empresas vinculadas de una multinacional española del sector de telecomunicaciones, que unificó las condiciones laborales, económicas y sociales de tres sociedades específicas que explotaban servicios de telefonía fija, telefonía móvil, banda ancha, y servicios de comunicaciones nacionales e





internacionales; a continuación indicamos la base jurídica que se podría tomar como referencia de forma análoga para justificar la negociación de un Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas para determinadas sociedades del Grupo Orange España.

El desarrollo de una serie de hechos competitivos, regulatorios y tecnológicos, están provocado la necesidad de un replanteamiento del modelo organizativo utilizado actualmente.

Destacar, entre otros, la creciente importancia de la convergencia tecnológica que hace cada vez más débiles y difusas las fronteras entre los diferentes subsegmentos tradicionales de la industria (comunicaciones fijas, comunicaciones móviles y servicios de banda ancha para transmisión de datos, información y contenidos), el menor ritmo de crecimiento debido a la madurez del mercado en países avanzados, la elevada penetración existente en el mercado y el incremento de la competencia generado por la aparición de nuevos operadores entrantes.

Todas las circunstancias antes citadas pueden conllevar al Grupo Orange España a una estrategia dirigida a mejorar su eficiencia y productividad para hacer frente a la progresiva reducción del ritmo de crecimiento del mercado y al incremento de competencia para mantener niveles de rentabilidad que garanticen su evolución futura reforzando la empleabilidad y la estabilidad en el empleo.

Para hacer frente a lo anteriormente expuesto, proponemos que las empresas seleccionadas para suscribir un Convenio de Empresas Vinculadas establezcan acciones organizativas, técnicas y operativas conjuntas que permitan incrementar la oferta de servicios globales utilizando tecnologías integradas, para mantener su posicionamiento estratégico en el mercado.

Por todas estas razones, se hace necesario establecer un marco de regulación único de las condiciones y relaciones laborales de carácter general para todos los trabajadores de las Empresas seleccionadas anteriormente, y que están dedicados a actividades cada vez más convergentes; buscando así un



equilibrio razonable entre las necesidades de gestión, operativas y de comercialización de éstas, y los derechos y la seguridad de los trabajadores.

El objetivo es, por tanto, definir un modelo único de relaciones laborales que establezca las previsiones necesarias para conseguir un modelo coordinado y homogéneo entre las Empresas que suscribirían este Convenio que, manteniendo su autonomía desde el punto de vista de la personalidad jurídica, permita dar respuesta a las necesidades de las Empresas incluidas en su ámbito de cara al futuro.

De este modo se dota de un marco laboral común, donde también se contemplen las especialidades de cada empresa.

## 2.3 Legitimación.

### 2.3.1 Legitimación para negociar un convenio de empresas vinculadas en representación de los trabajadores.

#### a. Sindicatos

El art. 87.1 ET establece que, la legitimación para negociar los convenios de empresas vinculadas en representación de los trabajadores será la establecida en el apartado segundo del mismo artículo.

Así pues, estarán legitimados para negociar estos convenios:

- a. - Los **sindicatos más representativos a nivel estatal**, así como en sus respectivos ámbitos las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
- b. - Los **sindicatos más representativos a nivel de CCAA respecto a los convenios de dicho ámbito**, así como las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
- c. - Los sindicatos que cuenten con **un 10% o más de los miembros de los comités y delegados de personal** (SAN 21-03-2012, proced. 28/2012).



Los sindicatos, que acrediten las representatividades expuestas, estarán legitimados para negociar colectivamente esta tipología de convenio, correspondiendo a todos esos sindicatos el derecho a formar parte de la comisión negociadora en proporción a su representatividad (SAN 26-04-2013, proced. 76/2013).

Así pues, todo sindicato con legitimación interviniente, tiene derecho a formar parte de la comisión negociadora, indicando el Tribunal Constitucional, en su Sentencia 137/1991, de 20 de junio (RTC 1991, 137), que la designación de los componentes del banco social de la comisión negociadora debe ser **proporcional al índice de representatividad** que cada sindicato tenga en la representación electiva (delegados de personal o miembros del comité de empresa). Recogiendo esa exigencia jurisprudencial, el **requisito de reparto proporcional de los miembros de la comisión** se introduce en el art. 88.1 ET.

A efectos de legitimación, así mismo debemos señalar que, resulta imprescindible acudir a los criterios del Tribunal Supremo que, nos recuerda en una reciente sentencia sobre la distinción entre las distintas legitimaciones (STS de 28 de junio de 2017 (RJ 2017, 3352) (Rº 203/2016) lo siguiente:

a) La capacidad, o poder genérico, o **legitimación inicial** o simple para negociar, es la que da derecho a formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo estatutario a los representantes de los trabajadores o de los empresarios con la concreción derivada esencialmente del ámbito del convenio.

b) La legitimación propiamente dicha, **legitimación plena** o interviniente o deliberante o complementaria, o derecho de los sujetos con capacidad convencional a intervenir en una concreta negociación colectiva, determinante en cada supuesto, en proporción a la representación real acreditada y proyectada en el ámbito del convenio, de que la referida comisión negociadora esté válidamente constituida. Se puede ser capaz para negociar y no estar legitimado para hacerlo en un supuesto singular, pero no al contrario, dado



que, en definitiva, tratándose de convenio colectivo supraempresarial la legitimación plena tan solo se alcanza a partir de la constitución válida de la comisión negociadora, esto es, cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso.

c) La **legitimación negociadora** o decisoria mediante la que se determina quién puede aprobar finalmente el convenio estatutario partiendo del grado o nivel decisorio de representación necesario para alcanzar acuerdos dentro de la propia comisión negociadora. Solamente alcanzarán eficacia acuerdos que estén avalados con el voto favorable de cada una de las dos representaciones. Ese voto ha de ponderarse de modo proporcional, referido a la mayoría representada en la mesa de negociación y no al número de los componentes de cada uno de los bancos que integran la mesa.

Por último, debemos de reseñar que en relación con el **momento** en que ha de **existir y probarse la legitimación**, traemos a colación la reciente STS de 20 de enero de 2017 (R<sup>o</sup> 40/2016) en la que se establece que el momento será el **inicio de las negociaciones del convenio colectivo**, esto es, cuando se constituye la mesa negociadora y hay que excluir de cómputo las variaciones posteriores a la constitución de la comisión negociadora. Por tal razón, la aplicación de un criterio contrario no sólo rompe la necesaria correspondencia entre la legitimación inicial y el nivel de representatividad de la comisión negociadora, de una parte, y la determinación de la denominada legitimación decisoria, por otra, sino que resulta contrario a la seguridad jurídica al introducir incertidumbre sobre los niveles de representatividad con un cuestionamiento constante de éstos incompatible con el desarrollo normal y estable de un proceso de negociación.

Es decir, el **momento para determinar la legitimación va referido a la fecha de constitución de la mesa negociadora** y no a otra posterior, pues si atendiese al resultado de posteriores elecciones -tratándose del banco social- se entraría en una dinámica de incertidumbre sobre los niveles de



representatividad incompatible con el desarrollo normal de un proceso de negociación.

#### **b. Secciones sindicales**

Únicamente como ampliación a lo anteriormente expuesto, aunque el art. 87.2 ET se refiere a los sindicatos, no hay inconveniente para que la negociación se acometa por las secciones sindicales, que acrediten las mayorías exigidas por dicho precepto, siempre que los estatutos sindicales les habiliten para dicha negociación.

En cualquier caso, la comisión negociadora deberá conformarse de modo proporcional a la representatividad de cada una de las secciones sindicales en las empresas (STS 19-11-2010, rec. 63/2010).

#### **2.3.2 Legitimación para negociar un convenio de empresas vinculadas en representación de las empresas.**

Estarán legitimadas la totalidad de las empresas en red, quienes podrán, de estimarlo oportuno, otorgar su representación a la empresa dominante, pero dicha representación debe cumplir todas las formalidades correspondientes, puesto que el control sobre sus políticas financieras o de explotación no comporta en absoluto la sustitución de su personalidad jurídica.

#### **2.4 Iniciativa negociadora y obligación legal de negociar.**

La iniciativa para promover la negociación de un convenio colectivo corresponde, a cualquiera de las partes con legitimación para negociar dentro de ella, mediante comunicación a la otra parte.



El inicio de la tramitación del convenio, con la comunicación escrita, no ha de confundirse con la efectiva conformación de la comisión negociadora que constituye un segundo paso en el proceso. La solicitud de negociación habrá de realizarse mediante comunicación escrita que deberá incorporar, al menos, el siguiente contenido:

- (i) Representación que ostente, de conformidad con los arts. 87 y 88 ET.
- (ii) Ámbitos del convenio, esto es, ámbito funcional, territorial y personal del convenio colectivo que se quiere negociar, así como su ámbito temporal.
- (iii) Materias objeto de negociación o reivindicativa que se propone como contenido del convenio, lo que no impide que durante el proceso negociador se introduzcan otras materias no incluidas en el escrito de iniciación de las negociaciones.

Según el art. 89.1 ET, cuando la promoción de la negociación sea el resultado de la denuncia de un convenio colectivo vigente, la comunicación deberá de efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia, y no coincidiendo con la fecha de la pérdida de la vigencia del convenio pactada por las partes.

De la comunicación se enviará a efectos de registro, copia a la autoridad laboral competente, esto es, a la Dirección General de Empleo al ser en este caso concreto, el convenio de ámbito estatal.

La parte destinataria de la solicitud viene obligada a contestar en el plazo máximo de un mes a partir de su recepción, sin que pueda negarse a la iniciación de las negociaciones. Es decir, el signo de la respuesta de la parte receptora de la comunicación ha de ser afirmativo, al estar vinculado por un deber de negociar (art. 89.1 ET). Es a partir de entonces cuando se inicia la posibilidad de que ambas partes fijen ya un calendario o plan de negociación (art. 89.2 ET).



## 2.5 Determinación de la composición de la mesa negociadora.

El siguiente paso a la contestación afirmativa a la propuesta de negociaciones por la parte receptora de la solicitud, es la constitución de la comisión negociadora, que habrá de ajustarse por ambas partes a las reglas de legitimación inicial y plena.

El plazo previsto para la constitución del órgano negociador es de un mes a partir de la recepción de la comunicación.

En virtud de lo dispuesto en el art. 88.2 ET, la comisión negociadora queda válidamente constituida cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el art. 87 ET representen como mínimo, respectivamente, a la **mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal**, en su caso, y a empresarios que ocupen a la **mayoría de los trabajadores afectados por el convenio** (art. 88.2 ET).

Es inconstitucional, por contraria a derecho a la negociación colectiva y al derecho de libertad sindical, cualquier decisión consistente en rechazar arbitrariamente la participación en un proceso de negociación colectiva de un sindicato legitimado para ello (SSTT 73/1984, 187/1987 y 184/1991).

La **designación de los integrantes** de la comisión negociadora corresponde a los sujetos con legitimación negocial (art. 88.2 ET). En los **convenios sectoriales** el número de miembros en representación de cada parte **no puede exceder de quince**. En el resto de los convenios, de empresa o ámbito inferior, no ha de superar el número de trece. Se establecen pues números máximos impares.

El reparto de miembros con voz y voto en el seno de la comisión negociadora se efectuará con respecto al derecho de todos los legitimados y en proporción a su representatividad. Con ello se respeta la representatividad de cada sindicato y asociación empresarial que participen en el proceso negociador.



Es decir, para la **constitución del banco social** de la comisión negociadora, la distribución de vocalías debe hacerse en atención al **número de miembros de comité de empresa y delegados de personal con que cuente cada sindicato en el ámbito del convenio**, para lo cual solo deben tenerse en cuenta los **sindicatos con legitimación inicial que hayan manifestado su deseo de intervenir en la negociación**, sin que se compute la representatividad de los que no participan.

Por último, traer a colación la Sala de lo Social de la AN 230/2013, de 17 de diciembre de 2013 (Rec. 467/2013), que introdujo el **sistema aritmético que respondía al de proporcionalidad con los resultados electorales obtenidos por cada sindicato en los puestos de representantes unitarios de los trabajadores/as**. Dicho sistema consiste en dividir el número de representantes de los trabajadores establecidos en la empresa entre el número de puestos de la parte social en la mesa de negociación. El cociente sirve para otorgar los puestos en la mesa negociadora dividiendo por dicho cociente el número de representantes obtenido por cada sindicato. Una vez establecidos estos resultados, si quedaran vacantes en el órgano de negociación se atiende a los llamados "restos", dentro de los cuales pueden entrar incluso los sindicatos que no alcanzan el mínimo preciso para la adjudicación directa.

Teniendo en cuenta lo anterior, reflejamos los resultados electorales obtenidos por cada sindicato en las últimas elecciones celebradas:





- **ORANGE ESPAGNE S.A.U:**

SEDES	DELEGADOS	UGT	CCOO	USO
MADRID	25	7	13	5
ALICANTE	1	0	1	0
LAS PALMAS	1	0	1	0
BARCELONA	9	5	4	0
ZARAGOZA	1	1	0	0
MALAGA	1	0	1	0
VIGO	1	0	1	0
ASTURIAS (*)	0	0	0	0
BIZKAIA	1	1	0	0
VALLADOLID	5	0	5	0
BALEARES	1	1	0	0
SALAMANCA	1	0	1	0
SEVILLA	5	1	2	2
VALENCIA	5	2	3	0
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	<b>18</b>	<b>32</b>	<b>7</b>
<b>%</b>	<b>100%</b>	<b>32%</b>	<b>56%</b>	<b>12%</b>

(\*) A fecha de constitución no hay aún delegado elegido en Asturias.

- **ORANGE ESPAÑA COMUNICACIONES FIJAS S.L.U**

SEDES	DELEGADOS	UGT	CCOO	USO
MADRID	9	5	4	0
VALENCIA	1	1	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>0</b>
<b>%</b>	<b>100%</b>	<b>60%</b>	<b>40%</b>	<b>0%</b>

- **ORANGE VIRTUAL S.L.U (SIMYO)**

SEDES	DELEGADOS	UGT	CCOO	USO
MADRID	1	0	1	0
<b>%</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>

- **SUMATORIO TOTAL:**

	DELEGADOS	UGT	CCOO	USO
<b>OES</b>	57	18	32	7
<b>OSFI</b>	10	6	4	0
<b>SIMYO</b>	1	0	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>68</b>	<b>24</b>	<b>37</b>	<b>7</b>
<b>%</b>	<b>100%</b>	<b>35%</b>	<b>55%</b>	<b>10%</b>



Aspectos a tener en cuenta:

- (i) Se vulnera la libertad sindical cuando se reduce arbitrariamente la posición del sindicato en el seno de la comisión negociadora, y también cuando arbitrariamente se incrementa la de los demás (STC 187/1987).
- (ii) La asignación de un sindicato de un número menor de representatividad en la comisión negociadora y, por consiguiente, la reducción de su capacidad de acción en el seno de la misma, a través de una minoración injustificada del índice de representatividad atribuido a un sindicato, puede calificarse como lesión del derecho de libertad sindical (STC187/1987).
- (iii) Si el reparto de vocalías de los bancos social y económico no se lleva a efecto de conformidad con el principio de proporcionalidad, deberá proclamarse la nulidad del convenio.
- (iv) La parte empresarial no podrá exigir la designación como miembros de la comisión negociadora a determinados representantes sindicales sin incurrir en práctica antisindical, por tratarse aquella de una facultad autónoma del sindicato.

La comisión negociadora una vez constituida, podrá designar libremente, por mutuo acuerdo de ambas partes representadas, un presidente con voz pero sin voto si es ajeno a las partes. Lo habitual, sin embargo, es que se designe como presidente a un miembro integrante de la propia comisión, con voz y voto naturalmente.

Si en el seno de la comisión negociadora se opta por no contar con un presidente, el art. 88.5 ET impone determinados trámites:

- (i) Las partes deberán consignar en el acta de la sesión constitutiva de la comisión los procedimientos a emplear para moderar las sesiones: actuación de esta última que, de existir correspondería al presidente.
- (ii) Un representante de cada una de las partes deberá signar las actas que correspondan a las sesiones de la comisión.



- (iii) Las actas correspondientes a las sesiones de la comisión negociadora no tienen carácter vinculante. Solo serán instrumentos de obligado cumplimiento cuando se incorporen al contenido del convenio por decisión de las partes negociadoras.
- (iv) Debe, así mismo, nombrarse un secretario (art. 88.5 ET) al que corresponde la confección de las actas, sin que sea preciso que la elección recaiga sobre un miembro de la mesa negociadora.
- (v) Cada una de las dos representaciones de la comisión negociadora podrá designar asesores, con cuya asistencia podrán contar en las negociaciones, que intervienen con voz pero sin voto.
- (vi) La designación de asesores no está condicionada al mutuo acuerdo de las partes, al actuar en interés de la parte que lo asesoran.
- (vii) El número de asesores no está limitado por el ET, debiendo ser establecido prudencialmente por cada una de las representaciones, sin necesidad de conformidad con la otra parte.

## **2.6 Causas de oposición.**

Aunque no aplique al presente caso, si algunas de las empresas vinculadas regulan sus relaciones laborales por algún convenio de ámbito superior a la empresa, no podrán negarse a negociar el convenio de empresas vinculadas, aunque estén vigentes los convenios antes dichos, sobre las materias contenidas en el art. 84.2 ET, puesto que esta modalidad de convenio tiene prioridad aplicativa absoluta en dichas materias (SAN 29-11-2012, proced. 212/2012; STS 26-03-2014, rec. 129/2013; SAN 1-12-2014, proced.259/2014 y STSJ Navarra 30-07-2014, rec. 124/2014).

Por el contrario, si concurren convenios de empresa vigentes, podrán oponerse a la negociación del convenio de pluralidad de empresas vinculadas, de conformidad con lo dispuesto en los arts. 84.1 y 89.1 ET.



## 2.7 Concurrencia de convenios.

Aunque en el presente caso tampoco aplique, dejar constancia a efectos generales que, jugará absolutamente la prohibición de concurrencia de convenios, regulada en el art. 84.1 ET, cuando haya convenios de empresa vigentes, en cuyo caso el convenio de empresas vinculadas suspenderá sus efectos hasta que pierdan vigor los convenios de empresa (STS 13-11-2007, rec. 8/2007).

## 2.8 Prioridad aplicativa.

En las materias tasadas en el art. 84.2 ET, el convenio de empresas vinculadas tendrá prioridad aplicativa absoluta con respecto a los convenios de ámbito superior a la empresa, pero no la tendrá en materias no listadas en dicho precepto, (STS 8-07-2014, rec. 164/2013 y SAN 1-12-2014, proced. 259/2014) si bien se ha defendido, en aplicación de lo dispuesto en el art. 3.5 ET, que se aplicará prioritariamente el convenio de empresa frente al superior, incluso en materias no listadas en el art. 84.2 ET, cuando el primero sea más beneficioso que el segundo (SAN 1-12-2014, rec. 259/2014).

*“Art. 84.2 ET: La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:*

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.*
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.*
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.*
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.*



e) *La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.*

f) *Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.*

g) *Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.*

*Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1.”*



### 3 Beneficios de la negociación de un convenio colectivo de empresas vinculadas.

La finalidad principal de un Convenio de Empresas Vinculadas por razones organizativas y/o productivas, es la creación de un modelo único de relaciones laborales que establezca las previsiones necesarias para conseguir un sistema normativo laboral coordinado y homogéneo, aplicable a las empresas que suscriban esta modalidad de convenio.

No obstante, desde el punto de vista de su personalidad jurídica, las empresas vinculadas mantendrían su total autonomía.

Así pues, mediante la negociación colectiva se alcanzaría este objetivo y por esta vía, ambas partes podrán coordinar conjuntamente cuantas acciones sean necesarias para conseguir una mejora en la regulación normativa y convencional y en la eficiencia y productividad de la gestión empresarial.

La negociación de un marco de regulación único de las condiciones y relaciones laborales de carácter general para todos los trabajadores/as de las empresas: Orange Espagne S.A.U. (“OES”), Orange España Comunicaciones Fijas S.A.U. (“OSFI”) y Orange España Virtual S.L.U. (“SIMYO”), conllevará la búsqueda de un equilibrio razonable entre las necesidades de gestión, de operación y de comercialización de éstas, y los derechos de los trabajadores.

La postura de la Dirección será siempre, a priori, común en las tres empresas, pero el peso de cada organización en la representación social es fluctuante y cambiante en el tiempo. Con este Convenio conjunto se evitarían situaciones de inseguridad como éstas (sólo reflejamos algunas de las más claras que se darían al tener 3 convenios iguales pero separados):

- Decisión de denunciar el convenio al final de su vigencia en unas empresas y no en otras, lo que **derivaría en diferentes marcos reguladores de condiciones.**



- Decisión de la representación social de unas empresas de firmar y en otras de no firmar el convenio, lo que **derivaría en diferentes marcos reguladores de condiciones.**
- Replicar por 3 cada Comisión y grupo de trabajo recogido en el convenio durante toda su vigencia **con el consiguiente aumento de recursos para todas las partes y coste económico y logístico para ello.**

Concluyendo, podemos afirmar que la utilización de un Convenio de Empresas Vinculadas, es la vía para dotarnos de un convenio colectivo común para las plantillas de las jurídicas que compartan similares líneas de negocio y actividad, y permitiría que los trabajadores de Orange Espagne S.A.U., Orange España Comunicaciones Fijas S.A.U. y Orange España Virtual S.L.U. estuvieran siempre equiparadas en derechos, beneficios y garantías eliminando riesgos y costes innecesarios.

# **PROPUESTA DE NEGOCIACIÓN DE UN CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS VINCULADAS PERTENECIENTES AL GRUPO ORANGE ESPAÑA**

## **ANEXO:**



### **I. ESTUDIO ECONÓMICO**



### **II. DIFERENCIAS ENTRE CONVENIOS COLECTIVOS DE GRUPO Y CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESAS VINCULADAS**



### **III. EJEMPLOS DE CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESAS VINCULADAS**



## Índice:

<b>1</b>	<b>Estudio Económico .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Diferencias entre convenios colectivos de grupo y convenios colectivos de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas.....</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Ejemplos de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas.....</b>	<b>6</b>

# 1 Estudio Económico

Concepto	Impacto económico de incluir a Orange Espagne S.A.U y Orange España Comunicaciones Fijas S.L.U en un CEV
<b>SALARIO FIJO:</b> según Convenio, como mínimo el salario mínimo de cada grupo en las tablas salariales	no varía, al regirse desde su creación por condiciones OES no tendría impacto para la empresa
<b>REVISION SALARIAL:</b> según Convenio, referido a salarios mínimo y objetivo de las tablas	no varía, al regirse desde su creación por condiciones OES no tendría impacto para la empresa
<b>SALARIO VARIABLE:</b> según Convenio	no varía, al regirse desde su creación por condiciones OES no tendría impacto para la empresa
<b>BONO EXTRAORDINARIO ESSENTIALS2020:</b> se abona desde el inicio en OSFI	ya se les abona este bono extraordinario tal y como <a href="#">comunicó el propio CEO y consta en ViveOrange</a> (*)
<b>COMPLEMENTOS Y PLUSES:</b> según Convenio	no varía, al regirse desde su creación por condiciones OES no tendría impacto para la empresa
<b>ACCION SOCIAL:</b> según Convenio	tampoco varía, el presupuesto se repartió proporcionalmente y solo habría que volver a unificarlo sin variar el coste total
<b>AHORRO ECONÓMICO</b>	no se duplican mesas y por tanto no se duplican los miembros de la empresa y de la parte social que deben asistir, reduciendo los gastos en desplazamientos
<b>AHORRO DE RECURSOS</b>	al constituir mesas únicas se reduce sensiblemente el número de personas dedicadas a las mismas y por tanto el número de horas de trabajo que hay que desviar a estos foros

(\*) [https://newvo.orange.es/documents/260550/1525699/Essentials+Bonus\\_Documento+Explicativo\\_2018+Orange\\_E.pdf/](https://newvo.orange.es/documents/260550/1525699/Essentials+Bonus_Documento+Explicativo_2018+Orange_E.pdf/)

## 2 Diferencias entre convenios colectivos de grupo y convenios colectivos de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas.

- La reforma laboral introdujo, desde el 2011, una nueva categoría — antes conocida, pero no prevista en la legislación laboral—, la de **las «empresas vinculadas por razones organizativas o productivas o nominativamente identificadas»**, distintas a las empresas que forman parte de un grupo de empresas. El Real Decreto Ley 7/2011 subrayó la necesidad de extender la negociación colectiva a las nuevas realidades empresariales, admitiendo que debían incorporarse a este ámbito las denominadas «empresas en red» que surgen como consecuencia de los procesos de descentralización productiva. De ahí la identificación de una nueva realidad conformada por una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas.
- En términos generales, este reconocimiento ha tenido una buena acogida toda vez que se trata de **adaptar mejor a la realidad de la empresa las necesidades negociadoras de sus condiciones de trabajo**.
- Aun cuando el **legislador equipara en su mención reguladora el grupo de empresas y las empresas vinculadas, lo cierto es que se trata de realidades diversas**, no siempre bien diferenciadas.
  - Uno de los principales elementos de distinción se basa en el **reconocimiento o no de su consolidación**: Y, así, el grupo de empresas, pese a no ser considerado por el legislador como empleador, representa una estructura (mercantil, societaria, laboral, fiscal) consolidada (de forma normalizada o en fraude de ley), mientras que la empresa en red supone una agrupación que no persigue tal consolidación, al menos no a priori, sino una concurrencia efímera (más o menos prolongada en el tiempo, pero con fecha de caducidad) de su unión.

Todo ello no impide el hecho de que en un convenio de pluralidad de empresas con vinculación organizativa o productiva puedan hallarse incluidos grupos de empresas como parte de él o, viceversa, que en un convenio de grupo de empresas o en un convenio de empresas se incluya la realidad de empresas vinculadas que integren tanto el grupo como su propio convenio.

- Bien es cierto que la equiparación de las empresas en red con el grupo de empresas genera una serie de facilidades para su

interpretación y aplicación, básicamente, tener en cuenta **una pluralidad de empresas como si se tratara de una unidad a efectos negociadores y de condiciones de trabajo homogéneas. Sin embargo, son muchos los aspectos que las distancian pues, a diferencia del grupo, estas otras sí tienen independencia económica junto con la jurídica.**

Incluso si se tratara de extrapolar algunas consecuencias de la actuación del grupo de empresas a las empresas en red en otros ámbitos en los que sí aparece identificado el grupo a efectos laborales (despidos colectivos, responsabilidad solidaria por contratación en fraude de ley, etc.), la conexión entre uno (el grupo) y otras (las empresas en red) no tendría tanta fortuna. Y, así, aun **cuando las empresas en red compartan intereses productivos u organizativos —como señala el legislador en relación con la negociación colectiva—, eso no significa que sus relaciones laborales concurren ni que, en todo caso, la pluralidad de empresarios genere una responsabilidad solidaria o que el despido colectivo de una de las una de las empresas en red deba afectar al resto.**

### 3 Ejemplos de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas

- (i) **CASH CONVERTERS ESPAÑA:** Convenio Colectivo de Cash Converters y Sociedades Vinculadas: Cash Converters España, S.L., Capital Andalucía, S.A., Inversiones Rolimar, S.L., Theam 96, San José Prior, S.L. y Salvelucrum, S. L. (Pertencientes al Grupo Empresarial de Cash Converters). (Código de convenio nº 90100193012014)
- (ii) **TELEFONICA ESPAÑA:** Convenio colectivo de empresas vinculadas a Telefónica de España, S.A.U, Telefónica Móviles España, S.A.U y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (Código de convenio nº. 90100303012015)
- (iii) **BOLSAS MERCADOS ESPAÑOLES (BME):** Convenio colectivo que afecta a una pluralidad de empresas: BME Sociedad Holding de Mercados y Sistemas Financieros, S.A.; MEFF, Sociedad Rectora de Mercados de Productos Derivados, S.A.U.; BME Clearing, S.A.U.; MEFF Tecnología y Servicios, S.A.U.; MEFF Euroservices, S.A.U.; AIAF Mercado de Renta Fija, S.A.U.; Sociedad de Gestión de los Sistemas de Registro de Compensación y Liquidación de Valores, S.A.U.; Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Madrid, S.A.U.; BME Innova, S.A.U.; Infobolsa, S.A.; Visual Trader Systems, S.L.; Sociedad de Bolsas, S.A.; BME Servicios Corporativos, S.A.; BME Sistemas de Negociación, S.A.; Instituto BME, S.L.U.; BME Market Data, S.A.; Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Valencia, S.A.U.; Gestión de Estudios y Proyectos, S.A.; Link-Up Capital Markets, S.A., y Regis-TR, S.A., sucursal en España. (Código de Convenio nº. 90100153012013)
- (iv) **ADECCO ESPAÑA:** Convenio Colectivo de pluralidad de Empresas Vinculadas por Razones Organizativas: ADECCO OUTSOURCING S.A.U. Y ATLAS SERVICIOS EMPRESARIALES S.A.U. (Código de convenio n.º 90102723012017)